

▪ Mérito en el Sector Público ▪

Los pactos colectivos en el sector público:

Un pacto colectivo es un acuerdo entre dos partes, patronal y sindical, que buscan regular las condiciones de trabajo y establecer responsabilidades y beneficios de unos y otros por un período establecido. Estos se dan tanto en el sector privado como en el público. En el primer caso, el patrono puede poner en riesgo su patrimonio si no realiza una negociación responsable, por lo tanto, concede beneficios a cambio de asegurar un buen desempeño. En el segundo caso, las negociaciones se realizan entre funcionarios públicos y líderes de uno o varios sindicatos. Los incentivos de corto plazo del funcionario pueden provocar que los beneficios que conceda no aseguren un mejor desempeño, ni premien el mérito.

Las Amenazas de los Pactos Colectivos en el Sector Público

No promueven el mérito:

En el sector público, los beneficios que se pueden otorgar por medio de la negociación de un pacto colectivo no tienen límites. Beneficios que reciben todos los trabajadores por igual, sin recompensar el mérito, ni promover un mejor desempeño. Las negociaciones dentro del pacto colectivo trascienden la creación de beneficios salariales y no salariales, también les otorgan a los sindicatos la facultad de incidir en los procesos de: contratación, promoción y desvinculación del recurso humano, mecanismos que comprometen la capacidad de gestionar el talento humano dentro de la institución.

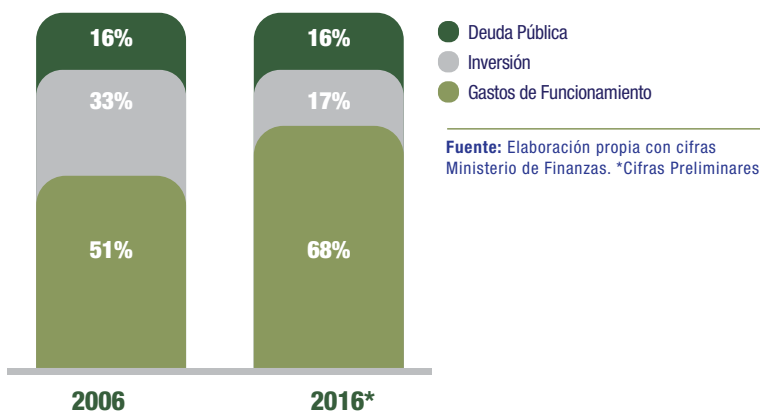
Ponen en riesgo las finanzas del gobierno:

La Procuraría General de la Nación -PGN- determinó que la gran mayoría de Pactos Colectivos firmados en el Sector Público NO tienen estudios financieros en donde se determine que el Estado cuenta con los recursos financieros necesarios para cumplir los acuerdos. Dado que los recursos financieros son limitados, todos los recursos que se utilicen para honrar los compromisos adquiridos a través de los pactos colectivos son recursos que no se podrán utilizar para atender necesidades prioritarias para el país. Como muestra la gráfica 1, debido a los compromisos financieros, en su mayoría de pactos, el porcentaje de los gastos de funcionamiento se han incrementaron de 50.6% a 60.7% del total de la composición del gasto de la administración central.

Desigual remuneración para igual trabajo prestado:

El Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala en el inciso C lee: "Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad." Sin embargo, la concesión de beneficios salariales y no salariales que superan los lineamientos establecidos en la Ley de Salarios de la administración pública y la Ley de Servicio Civil, genera grandes distorsiones en los esquemas de remuneración dentro del sector público. Por ejemplo, en el Congreso de la República, se reveló que hay secretarías que ganan más de Q30 mil, sueldo que equivale a lo que gana un diputado.

Evolución de la composición del tipo de gasto de la Administración Central



¿Cómo prevenir?

Para que los criterios de contratación, promoción, remuneración y desvinculación del recurso humano en el sector público sean homogéneos y coherentes, es necesario actualizar y fortalecer la regulación general existente (Ley de Servicio Civil y su reglamento, Ley de Salarios, etc.). Los pactos colectivos deben ser una herramienta que contribuya a mejorar las condiciones laborales en instituciones que por sus particularidades merecen una consideración especial.

Es importante que los trabajadores del Estado sean los mejores profesionales y que sus beneficios económicos sean proporcionados con base en resultados y méritos. Esto fortalecerá la gestión de recursos humanos y además garantizará la sostenibilidad de las Finanzas Públicas.



“Para producir más y mejores servicios en el sector público la gestión del recurso humano debe premiar el mérito y la generación de resultados.”

